

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWANBANK UMUM SYARIAH
DI PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

DARMIATI

NIM : 210816176

Pembimbing

SAID ABADI, M.A

NIDN. 21120882022

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2020**

ABSTRAK

Darmiati. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Di Ponorogo. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Progam Studi Perbankan Syariah.

Kata Kunci: Keterampilan Karyawan, Loyalitas Dan Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Sedangkan komitmen organisasi merupakan orientasi karyawan terhadap organisasi sebagai bentuk identifikasi loyalitas mereka dan keterlibatan mereka di dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dan data pustaka. Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi IBM SPSS 21. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 48 karyawan Bank Umum Syariah. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Secara simultan karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo dengan dibuktikan dari uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $34,343 > 3,19$. Hasil R^2 adalah sebesar 0,604 atau 60,4%, sebesar 0,604 atau 60,4%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi adalah sebesar 60.4%. Sedangkan sisanya sebesar 0,396 atau 39.6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terakreditasi "B" Berdasarkan SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/AK-SURV/PT/XI/2016
Jl. Puspita Jaya, Desa Pitu, Jenangan, Ponorogo 63492 Telp. (0352) 3591451
Fax. (0352) 461893
Website: www.iainponorogo.ac.id, email: feb@iainponorogo.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :


No	Nama	NIM	Jurusan	Judul Skripsi
1	Darmiati	210816176	Perbankan Syariah	PENGARUH KARAKTERISTIK DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK UMUM SYARIAH DI PONOROGO

Telah selesai melakukan bimbingan dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 17 April 2020

Mengetahui
Kepala Jurusan Perbankan Syariah

Agus Eko Purwana, SE., MSI
NIP : 197109232000031002

Menyetujui,
Pembimbing

Said Abadi, M.A
NIDN. 21120882022



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terakreditasi "B" Berdasarkan SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/AK-SURV/PT/KE/2016
Jl. Puspita Jaya, Desa Pitu, Jemangan, Ponorogo 63492 Telp. (0352) 3591451
Fax. (0352) 461893
Website: www.iainponorogo.ac.id, email: feb@iainponorogo.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Di Ponorogo
Nama : Darmiati
NIM : 210816176
Jurusan : Perbankan Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang :
Ika Susilawati, S.E., M.M.
NIP. 197906142009012005

Penguji I :
Agung Eko Purwana, SE., MSI
NIP. 197109232000031002

Penguji II :
Said Abadi, M.A.
NIDN. 21120882022

Ponorogo, 17 April 2020

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Iqbal Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP. 197202142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Darmiati

NIM : 210816176

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi/Thesis : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi/thesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 15 Juni 2020

Penulis



Darmiati



Dipindai dengan CamScanner

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Darmiati
NIM : 210816176
Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK UMUM SYARIAH DI PONOROGO.

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 17 April 2020

Pembuat Pernyataan



NIM : 210816176

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri perbankan syariah menjadi populer belakangan ini, sejak mampu bertahan dari tempaan krisis moneter tahun 1997-1998 di mana perbankan konvensional banyak yang mengalami keruntuhan. Perbankan syariah semakin berkembang dibuktikan dengan semakin banyaknya jumlah bank syariah yang berdiri di Indonesia. Tercatat berdasarkan data publikasi SPS OJK per Juni 2019, jumlah bank syariah kategori Bank Umum Syariah (BUS) berjumlah 14 unit, Unit Usaha Syariah (USS) berjumlah 20 unit dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) berjumlah 167 unit. Jumlah ini berkembang dibandingkan data SPS OJK per April 2018 di mana jumlah Bank Umum Syariah (BUS) berjumlah 13 unit, Unit Usaha Syariah (USS) berjumlah 21 unit dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah berjumlah 168 Unit syariah di Indonesia, maka persaingan antar bank syariah pun menjadi semakin kompetitif.¹

Menurut UU No. 21 tahun 2008 Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia. Secara umum terdapat 2 bentuk usaha bank syariah

¹ <http://www.ojk.go.id>. diakses pada tanggal 10 November 2019, pukul 19.30

yaitu, Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).² Bank Umum Syariah adalah Bank Syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bank Umum Syariah di Ponorogo terdiri dari Bank Muamalat Indonesia (BMI), Bank Syariah Mandiri (BSM) dan Bank BRI Syariah (BRIS).

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya yang tinggi. Oleh karena itu, karyawan dituntut agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Dengan begitu perusahaan harus memperhatikan karakteristik pekerjaan dan juga komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan. Yang dimana karakteristik pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.⁴

Menurut Malayu S.P Hasibuan Kinerja merupakan tiga faktor penting yang digabungkan yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan

²<https://www.sahamok.com/bank/bank-syariah/pengertian-bank-syariah/> Diakses pada tanggal 7 Mei 2020 Pukul 10.20 WIB.

³ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : Remaja Rosdakarya , 2007), 67.

⁴ Panggabean

peran serta tingkat motivasi pekerja.⁵ Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan karyawan harus mengerahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktunya. Selain itu faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam mencapai persyaratan-persyaratan dalam suatu pekerjaan.

Namun pada kenyataannya kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo belum maksimal. Seperti persoalan yang telah diidentifikasi oleh peneliti pada divisi *marketing*. Berdasarkan dari hasil wawancara terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan seperti *marketing funding* (penghimpunan), *marketing mikro* (pembiayaan usaha maximal 200 juta) dan *marketing consumer* (pembiayaan selain mikro). Seperti yang terjadi pada *marketing funding* walaupun setiap hari ada nasabah baru (*Open new book*), namun nominal yang ditetapkan belum terpenuhi.⁶ Dengan masalah ini berarti bahwa ditemukannya beberapa karyawan tidak melakukan

⁵ Said Alhudri & Meyzi Heriyanto, "Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang," *Jom Fisip* Volume 2 No.2 (Oktober 2015),4.

⁶ Wawancara dengan Marketing Mbak Eka pada tanggal 16 Maret 2020.

tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sesuai yang ditetapkan. Hal ini terjadi karena masih ada karyawan yang memiliki kekurangan kapabilitas untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Seorang karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut pendapat Robbins menyatakan karakteristik pekerjaan apapun dapat digambarkan dalam lima aspek yang meliputi, pertama keaneragaman ketrampilan (*skill variety*), kedua identitas tugas (*task identity*), ketiga arti tugas (*task significance*), keempat otonomi (*autonomy*) dan yang kelima umpan balik (*feedback*).⁷ Karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap aspek internal akan bertanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik agar menumbuhkan prestasi yang tinggi dalam instansi perusahaanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bank bahwa mereka selama ini merasa kurang mendapatkan kebebasan dan keleluasaan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Selain itu tidak terselesaikannya tugas yang telah dibebankan juga menjadi permasalahan yang terjadi di bank umum

⁷ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), 28.

syariah ponorogo.⁸ Kedua hal tersebut berhubungan dengan karakteristik pekerjaan mereka.

Selain karakteristik pekerjaan terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Komitmen Organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen organisasi merupakan kesediaan karyawan berusaha bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.⁹ Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Loyalitas karyawan akan berdampak kepada komitmen karyawan dalam organisasi yang juga menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja serta inovasinya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan senantiasa berusaha untuk mengembangkan diri demi kemajuan organisasi. Hilangnya komitmen karyawan berarti organisasi kehilangan dukungan dan loyalitas dari karyawan. Karyawan yang tidak berkomitmen cenderung tidak peduli dengan tujuan organisasi, melanggar aturan, dan kehilangan gairah dalam bekerja.

Komitmen Organisasi yang kuat mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi.

⁸ Wawancara dengan Marketing Mbak Eka pada tanggal 16 Maret 2020.

⁹ Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. (Yogyakarta: Graha Ilmu,2012), 293.

Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu untuk berbuat untuk kepentingan pribadinya. Selain itu, komitmen organisasi merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan.¹⁰

Komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting di dalam dunia kerja. Karyawan yang secara emosional berkomitmen terhadap organisasi menunjukkan kinerja yang semakin tinggi, mengurangi ketidakhadiran dan kemungkinan berhenti dari pekerjaan mereka berkurang. Komitmen organisasi berfokus pada mempertahankan karyawan dan mencapai kinerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki komitmen lebih akan dapat dengan mudah menghadapi situasi apapun di perusahaan daripada karyawan yang memiliki komitmen rendah. Permasalahan komitmen merupakan permasalahan yang merugikan organisasi. Jika tingkat komitmen organisasi rendah, maka akan berdampak pada tingkat keluar karyawan yang semakin tinggi. Hal ini tentu akan berdampak negatif bagi organisasi

¹⁰Mardiyati, Endang. 2015. Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management, Sistem Penghargaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 02.

akibatnya perusahaan akan mengeluarkan biaya, waktu dan tenaga untuk merekrut karyawan baru.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dessy dalam kurun waktu 2-3tahun terjadi mutasi pada karyawan. Selain mutasi juga terjadi perpindahan posisi karyawan dalam bank itu sendiri. Mutasi tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti adanya promosi jabatan, mendapatkan pekerjaan yang lain dan harus ikut suami/istri ke luar kota.¹² Mutasi yang terjadi cukup rendah, hal ini di tandai dengan banyaknya karyawan yang memilih untuk tetap bekerja pada bank tersebut. Walaupun mutasi yang terjadi cukup rendah tetap saja merugikan bagi pihak bank.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Callystha Prayhoego dan Devie (2013) dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Perusahaan dan Keunggulan Bersaing. Lalu, penelitian Muhammad Kurniawan (2013) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi. Dan penelitian Iis Yulianti (2018) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan (*Reward*)

¹¹ S Martono, dkk, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan , Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional," *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 14 2 (DEsemer 2017), <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>.

¹² Wawancara dengan Relationship Marketing Ibu Dessy pada tanggal 14 Maret 2020.

Sebagai Variabel Moderating (Survey Pada PT POS Indonesia (Persero) di Bandung) Selain itu, adanya perbedaan dimensi, lokasi penelitian, alat analisis dan tahun penelitian.

Berdasarkan hasil uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Bank Umum Syariah di Ponorogo dengan mengambil judul **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo?
3. Apakah Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi, berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pada Karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja pada Karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo

2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Umum Syariah di Ponorogo
3. Untuk Mengetahui Besarnya Pengaruh Penerapan Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Umum Syariah di Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang nyata mengenai keadaan sesungguhnya berkaitan dengan judul yang penulis ambil. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini dibagi menjadi kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kajian Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan, evaluasi dan pemikiran bagi Bank Umum Syariah di Ponorogo khususnya dalam hal yang berhubungan dengan pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Kajian Praktis
 - a. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sebagai masukan untuk pembuatan kebijakan, peraturan dan pengelolaan karyawan

serta sebagai pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan terutama pada aktivitas yang berkaitan dengan kinerja perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Diuraikan berbagai teori, konsep dan anggapan dasar tentang teori dari variabel penelitian. Dalam hal ini terdiri dari, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memuat, yakni terdiri dari, pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, data, jenis data dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
dalam bab ini memuat deskripsi singkat hasil penelitian, terdiri dari: hasil penelitian (berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis), dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

pada bab ini dalam skripsi akan memuat tentang kesimpulan dan saran yang ditujukan kepada pihak yang berkepentingan yang



BAB II KINERJA KARYAWAN

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *actual performance* atau *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹

Menurut Robbins kinerja adalah sebagai bentuk dari hasil kerja yang dilakukan seseorang. Kinerja dijadikan sebagai dasar penilaian atau evaluasi yang digunakan untuk memenuhi permintaan karyawan. Berdasarkan pendapat Simamora kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan dalam menghasilkan sesuatu yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi

¹ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 67.

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rao kinerja karyawan adalah suatu mekanisme yang digunakan untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan atasan.²

Menurut Malayu S.P Hasibuan Kinerja merupakan tiga faktor penting yang digabungkan yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.³ Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Sedangkan menurut Wirawan kinerja mempunyai standar yaitu target, sasaran dan tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan karyawan harus mengerahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktunya.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut pendapat

² Muslichah Erma Widiana, *Variabel dan indikator yang memengaruhi komitmen dan kinerja organisasi pemerintahan* (Surabaya: Ubhara Manajemen Press, 2015), 39-40.

³ Said Alhudri & Meyzi Heriyanto, "Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang," *Jom Fisip* Volume 2 No.2 (Oktober 2015),4.

Byars kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Siagian juga mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang diantaranya adalah sifat yang agresif, kreativitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa.⁴

Selain itu faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam mencapai persyaratan-persyaratan dalam suatu pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja yang dicapai oleh seorang pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari individu tersebut. Mar'at menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dan faktor situasi kerja. Faktor individu seperti, perbedaan minat, sikap, jenis kebutuhan dan lainnya.

⁴ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), 51.

Perbedaan dalam faktor individu dapat dikatakan adanya perbedaan karakteristik setiap individu. Sementara faktor situasi kerja meliputi, identitas tugas dan otonomi.⁵ Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara umum dapat diartikan sebagai suatu hal yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tingkat kinerja.

Menurut pendapat Payaman J Simanjuntak terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor individu. Faktor individu adalah keterampilan dan kemampuan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- 2) Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dengan adanya organisasi dalam lingkungan kerja dapat mendorong pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dukungan tersebut dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Tujuan dengan diadakannya pengorganisasian adalah untuk memberi kejelasan bagi tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Pemahaman

⁵ Meithiana Indrasari, 54.

tentang uraian jabatan harus dimiliki oleh setiap orang agar dapat melaksanakan tugasnya.

- 3) Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kemampuan manajerial para manajemen pimpinan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal dan juga mengembangkan kompetensi yang dimiliki pekerja.⁶

c. Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur dengan banyak cara seperti penghematan, kesalahan dan sebagainya. Namun cara yang paling sering digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dengan mempertimbangkan beberapa aspek seperti kuantitas hasil, kualitas hasil, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Menurut Prawirosentono kinerja seorang dikatakan baik apabila pegawai tersebut memiliki keahlian yang tinggi, kesiapan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. As'ad berpendapat bahwa yang umum dianggap sebagai kriteria penilaian kinerja karyawan, seperti kualitas, kuantitas, waktu yang

⁶ Maria Devita," Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru," *Jom Fisip* Vol. 4 No. 2 (Oktober 2017),2.

dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaannya.⁷

Menurut Gomes ada beberapa tipe kriteria penilaian kinerja berdasarkan atas deskripsi perilaku yang spesifik diantaranya adalah:⁸

- 1) Kuantitas kerja (*quantity of work*) yaitu jumlah kerja yang dihasilkan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- 2) Kualitas kerja (*quality of work*) yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) Kreativitas (*creativity*) yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 4) Kerja sama (*cooperation*) yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 5) Kehadiran (*dependability*) yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.

⁷ Muslichah Erma Widiana, *Variabel dan indikator yang memengaruhi komitmen dan kinerja organisasi pemerintahan* (Surabaya: Ubhara Manajemen Press, 2015),40.

⁸ Muslichah Erma Widiana, *Variabel dan indikator yang memengaruhi komitmen dan kinerja organisasi pemerintahan* (Surabaya: Ubhara Manajemen Press, 2015),41.

- 6) Inisiatif (*initiative*) yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 7) Kualitas pribadi (*personal qualities*) yaitu yang berkaitan dengan kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2. Karakteristik Pekerjaan

a. Pengertian

Karakteristik pekerjaan adalah suatu alternatif spesialis pekerjaan memperhitungkan sistem kerja dan prevensi karyawan.⁹ Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.¹⁰ Karakteristik pekerjaan merupakan ciri-ciri dari sebuah pekerjaan. Menurut Robbins model karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan inti keterkaitannya dan dampaknya terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan pegawai. Kelima dimensi tersebut adalah keragaman

⁹ Dr. Mamik. Manajemen Sumber Daya Manusia (Sidoarjo : Zifatama Jawara,2016), 95.

¹⁰Arief Subyantoro. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja . Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, VOL.11, NO. 1, MARET 2009,12

keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.¹¹

Karakteristik pekerjaan adalah variasi ketrampilan, identitas tugas, kekhususan tugas, otonomi dan umpan balik yang dilakukan oleh pekerja/karyawan dalam melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Semakin kompleks suatu pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan meningkatnya kepuasan kerja dan menurunnya tingkat ketidakhadiran pada akhirnya akan meningkatkan Kinerja.¹²

Menurut Hackman dan Oldham mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Sementara Gunastri menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan itu sendiri merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Setiap inti dari pekerjaan mencakup aspek materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas yang dilakukan maka seseorang kan merasa pekerjaannya semakin berarti. Memberi kebebasan dalam menangani tugas-

¹¹ Sella Selvia Ananda. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 1 Mei 2018,69

¹² Mohammad Sapta Heriyawan. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. Nitro Pdf Profesional,

tugasnya akan membuat seseorang menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Karakteristik kerja akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting yaitu, pertama mendalami makna kerja, kedua memikul tanggung jawab akan hasil kerja dan yang ketiga pengetahuan akan hasil kerja. Sehingga menyebabkan seseorang merasakan arti dari pekerjaan yang dihadapinya, dan di situ muncul rasa tanggung jawab akan hasil pekerjaan yang dibuatnya yang selanjutnya dapat meningkatkan mutu tenaga kerja dan akan berdampak pada kinerja yang berkualitas tinggi. Beri et al. menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari variasi ketrampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, ke wewenangan dan tanggung jawab, serta umpan balik yang telah dilakukan. Mengacu pada konsep Stoner karakteristik pekerjaan sebagai pengajar adalah sifat seseorang yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Menurut pendapat Robbins menyatakan karakteristik pekerjaan dapat digambarkan dalam lima aspek yang meliputi, pertama keaneragaman ketrampilan (*skill variety*), kedua identitas tugas (*task identity*), ketiga arti tugas (*task*

significance), keempat otonomi (*autonomy*) dan yang kelima umpan balik (*feedback*).¹³

Ada beberapa pengertian karakteristik pekerjaan dan dalam suatu organisasi keberadaan pekerjaan disusun mulai dari design pekerjaan, yaitu penetapan pekerjaan-pekerjaan individu atau kelompok secara organisasi. Dengan tujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan kerja.

b. Model Karakteristik Pekerjaan

Robbins menegaskan karakteristik ke dalam tiga teori penting, yang dijelaskan sebagai berikut:¹⁴

1) Teori Atribut Tugas Wajib (*requisite task attributes theory*)

Pada pertengahan tahun 1960 an Turner dan Lawrence adalah perintis pendekatan karakteristik tugas. Mereka menilai dampak dari jenis-jenis pekerjaan yang berbeda berdasarkan kepuasan dan ketidakhadiran. Seorang pekerja akan lebih menyukai pekerjaan yang rumit (kompleks) dan menantang artinya, pekerjaan

¹³ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, 28.

¹⁴ Meithiana Indrasari, 35.

semacam itu akan meningkatkan kepuasan kerja dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

2) Teori Model Karakteristik Pekerjaan

Teori karakteristik pekerjaan (*JCM-Job Characteristics Model*), Hackman dan Oldham mengatakan bahwa setiap pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti yaitu, variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

3) Teori Model Pemrosesan Informasi Sosial

Model sistem informasi pemrosesan (SIP) menjelaskan bahwa sikap dan perilaku yang diambil oleh pekerja merupakan tanggapan terhadap isyarat-isyarat sosial yang diberikan oleh orang lain dan dengan siapa mereka mengadakan kontak. Yang dimaksud dengan orang lain di sini adalah rekan kerja, teman, anggota keluarga ataupun pelanggan.

Pada penelitian ini, maka aspek karakteristik yang digunakan menurut Handoko, Karakteristik pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima aspek pekerjaan utama yaitu:¹⁵

- 1) Keaneragaman Ketrampilan (*Skill Variety*). *Skill variety* merupakan tingkat variasi kegiatan-kegiatan dan ketrampilan yang dibutuhkan oleh seorang pemegang kerja dalam menyelesaikan tugasnya.

¹⁵ Meithiana Indrasari, 32.

- 2) Identitas Tugas (*Task Identity*). Merupakan tingkatan atau kesanggupan seseorang menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai kinerja seseorang.
- 3) Arti Tugas (*Task significance*). Seberapa besar pekerjaan itu mempunyai dampak pada pekerjaan atau kehidupan orang lain. *Task significance* adalah tingkatan sejauh mana pekerjaan memberikan dampak bagi kehidupan orang lain.
- 4) Otonomi (*Autonomy*). Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian tidak ketergantungan dan keleluasaan atau kebebasan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya.
- 5) Umpan Balik (*Feedback*). Tingkat kinerja kegiatan dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Atau bisa dikatakan sejauh mana karyawan mengetahui kebaikan pekerjaannya.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam perilaku organisasi, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai, yang pertama adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu. Kedua, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan yang ketiga

keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi itu sendiri.

Menurut Luthans mendefinisikan komitmen terhadap organisasi sebagai berikut.¹⁶

- 1) Komitmen adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu.
- 2) Komitmen adalah kemauan untuk menggunakan usaha yang lebih besar untuk kepentingan organisasi.
- 3) Komitmen adalah keyakinan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat Robbins komitmen merupakan orientasi karyawan terhadap organisasi sebagai bentuk identifikasi loyalitas mereka dan keterlibatan mereka di dalam organisasi. Menurut Steers komitmen adalah sebagai rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang anggota kepada organisasinya.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana psikologis seorang individu terikat pada suatu organisasi diikutinya, loyal, teridentifikasi dan terlibat dalam suatu organisasi tertentu. Selain itu komitmen organisasi dapat dijabarkan menjadi tiga

¹⁶ Muslichah Erma Widiana, *Variabel dan indikator yang memengaruhi komitmen dan kinerja organisasi pemerintahan* (Surabaya: Ubhara Manajemen Press, 2015),30.

karakteristik individu antara lain yaitu rasa percaya yang kuat serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi, mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik demi kepentingan organisasi, dan berusaha menjaga serta memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.¹⁷

Komitmen organisasi tidak terbentuk begitu saja, karyawan yang memiliki komitmen organisasi terhadap organisasinya melakukan beberapa proses yang halus dilalui.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Selain itu, komitmen karyawan pada organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Sopiah terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan, yaitu:¹⁸

- 1) Ciri pribadi pekerja, yang termasuk di dalamnya seperti masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

¹⁷ Muslichah Erma Widiana, *Variabel dan indikator yang mempengaruhi komitmen dan kinerja organisasi pemerintahan* (Surabaya: Ubhara Manajemen Press, 2015), 40.

¹⁸ Sri Gustina Pane dan Fatmawati, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan," *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* Vol. 2. No.3. (Oktober 2017),68.

- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- 3) Pengalaman kerja, di antaranya adalah pengalaman organisasi di masa lalu dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Berdasarkan pendapat David dan Agustini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi diantaranya adalah sebagai berikut:¹⁹

- 1) Faktor personal seperti usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, kepribadian, tingkat pendidikan.
- 2) Karakteristik pekerjaan yang meliputi lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur yang meliputi besar kecilnya organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
- 4) Pengalaman kerja seperti pengalaman yang dimiliki oleh karyawan lama lebih jika dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama dan juga mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

Apabila seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan

¹⁹ Ibid.,

berdampak pada tingkat kepuasan karyawan dan menurunnya tingkat absensi. Sebaliknya karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu tingkat di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, dengan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, siap untuk bekerja keras, berkorban, dan memedulikan kelangsungan hidup organisasi. Meyer dan Allen berpendapat bahwa terdapat 3 level dimensi komitmen yaitu:²⁰

- 1) Komitmen Afektif, menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.

²⁰ Sri Gustina Pane dan Fatmawati, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan," *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* Vol. 2. No.3. (Oktober 2017),69.

- 2) Komitmen Normatif, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan.
- 3) Komitmen Kontinuan, menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.

Menurut Luthans, Colquit, Lepine dan Wesson dalam Wibowo komitmen organisasi dibagi menjadi tiga dimensi secara terpisah yaitu:²¹

- 1) *Affective Commitment*, yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena ketertarikan emosional dan keterlibatan dengan organisasi. Mereka tinggal karena mereka mengiginkan. Sebagai alasan emosioanal atau *emotional-based*, dapat berupa perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan, dan perasaan senang ketika menyelesaikan tugas.
- 2) *Normative Commitment* yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Dengan demikian, merupakan *obligation-based* untuk tetap dalam organisasi, termasuk perasaan

²¹ Idrawijaya, Adam. *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Sinar Baru Algensindo. 2012), 189.

utang budi pada atasan, kolega, perusahaan yang lebih besar.

- 3) *Continuance Commitment* yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Ini merupakan *cost-based reason* untuk tetap, termasuk masalah gaji, tunjangan, dan promosi, serta berkaitan dengan menumbangkan keluarga.²²

B. Kajian Pustaka

No	Judul/ Tahun /Nama	Isi Konten	Perbedaan	Persamaan	Keterangan
1.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh	X1= Motivasi Kerja X2= Kepuasan Kerja	Y= Kinerja Karyawan	Dalam penelitian penulis mengembangkan teori yang sudah ada sebelumnya, variabel motivasi dan sekarang variabel karakteristik

²² Ibid.,189

No	Judul/ Tahun /Nama	Isi Konten	Perbedaan	Persamaan	Keterangan
	Olympic Garden Malang) 2017, Mohammad Rifky.	signifikan terhadap kinerja karyawan.			pekerjaan dan Komitmen Organisasi. Objek penelitian dan sampel penelitian juga berbeda
2.	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi Studi	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan tidak positif untuk memodera		X1= Karakteristik pekerjaan Y=Kinerja Karyawan	Dalam penelitian penulis mengembangkan teori yang sudah ada sebelumnya, dengan variabel motivasi dan lingkungan kerja sekarang variabel karakteristik

No	Judul/ Tahun /Nama	Isi Konten	Perbedaan	Persamaan	Keterangan
	Pada PT. Kereta Api Indonesia (Rizal Eka Affandi, 2016)	si pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan tidak positif untuk memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.			pekerjaan dan Komitmen Organisasi. Objek penelitian dan sampel penelitian juga berbeda

No	Judul/ Tahun /Nama	Isi Konten	Perbedaan	Persamaan	Keterangan
3.	Pengaruh <i>Total Quality Management</i> Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan (Reward) Sebagai Variabel Moderating Iis Yulianti (2018)	<i>Total Quality Management</i> memiliki pengaruh yang signifikan yang positif terhadap kinerja Manajerial	X1= <i>Total Quality Management</i>	X1= Karakteristik Pekerjaan Y= Kinerja	Dalam penelitian penulis mengembangkan teori yang sudah ada sebelumnya, variabel TQM sekarang variabel karakteristik pekerjaan dan Komitmen Organisasi. Objek penelitian dan sampel penelitian juga berbeda

No	Judul/ Tahun /Nama	Isi Konten	Perbedaan	Persamaan	Keterangan
4.	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pondok Indah) Chrisna Ambarwati 2018	Karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan Organizational citizenship behavior memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pondok indah	X3= Kepuasan Kerja X4= <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	X1= Karakteristik pekerjaa X2= Komitmen Organisasi Y=Kinerja Karyawan	Dalam penelitian penulis mengembankan teori yang sudah ada sebelumnya, menggunakan 4 variabel dan sekarang variabel karakteristik pekerjaan dan Komitmen Organisasi. Objek penelitian dan sampel penelitian juga berbeda

No	Judul/ Tahun /Nama	Isi Konten	Perbedaan	Persamaan	Keterangan
5.	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta) 2014 Arina Nurandini dan Eisha Lataruva	Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perumas Jakarta	Dalam penelitian yang saya lakukan X1= Karakteristik Pekerjaan	Y Kinerja	Dalam penelitian penulis mengembangkan teori yang sudah ada sebelumnya, variabel komitmen organisasi dan sekarang dengan menambahkan variabel karakteristik pekerjaan

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang

penting.²³ Kerangka pemikiran menunjukkan konsep alur pemikiran sebuah penelitian menggunakan variabel-variabel yang ditentukan sesuai kebutuhan penulis. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja menurut Handoko, karakteristik pekerjaan adalah suatu organisasi keberadaan suatu pekerjaan dalam organisasi yang disusun mulai dari design pekerjaan yaitu penetapan kegiatan-kegiatan individu atau kelompok karyawan secara organisasi.²⁴ Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi dan keprilakuan. Maka, karakteristik pekerjaan dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja karena di dalam karakteristik pekerjaan dibedakan dalam sifat-sifat pekerjaan secara lebih khusus, kemudian disusun dari mulai design pekerjaan selanjutnya berdasarkan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diemban sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan akan lebih terfokus pada karakteristik pekerjaan yang ditetapkan. Artinya

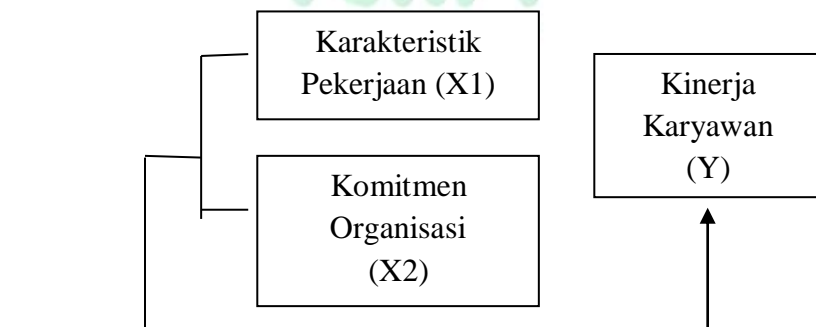
²³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D.*(Bandung: Alfabeta, 2017),91.

²⁴ Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE,2012), 155.

semakin baik karakteristik pekerjaan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi merupakan suatu status di mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mengharapkan untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. menurut Luthans dalam Wibowo komitmen organisasi didefinisikan sebagai:²⁵ (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Maka komitmen karyawan terhadap organisasi akan mempengaruhi kinerja karena karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi akan selalu meningkatkan kinerjanya melalui pencapaian.



²⁵ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2007), 155.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Secara teknis hipotesis merupakan pernyataan mengenai populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.²⁶ Dalam penelitian kuantitatif keberadaan hipotesis sebagai komponen penting dalam penelitian. Adapun jenis-jenis hipotesis diantaranya, Hipotesis nol (H_0) atau hipotesis statistik yaitu hipotesis yang diuji dengan statistik. Hipotesis ini mempunyai bentuk dasar atau memiliki statement yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y yang akan diteliti, atau variabel independen (X) tidak mempengaruhi variabel dependen (Y). Hipotesis alternatif (H_a) menyatakan ada hubungan, yang berarti ada signifikansi hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y)²⁷.

²⁶ Drs. Kuntjojo. *Metodologi Penelitian*. (Kediri,2009),26.

²⁷ Burhan Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya)* (Jakarta: Kencana, 2006),79-80.

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Karakteristik Pekerjaan (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)
 - a. H_{a1} : Terdapat pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja karyawan
 - b. H_{o1} : Tidak terdapat pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja karyawan

2. Komitmen Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)
 - a. H_{a2} : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
 - b. H_{o2} : Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

3. Karakteristik Pekerjaan (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)
 - a. H_{a3} : Terdapat pengaruh antara Karakteristik Pekerjaan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja Karyawan
 - b. H_{o3} : Terdapat pengaruh antara Karakteristik Pekerjaan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja Karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Setelah mengetahui variabel-variabel penelitian berdasarkan masalah diatas, maka variabel yang pertama adalah karakteristik pekerjaan yang di simbolkan dengan huruf (X_1) sebagai variabel bebas. Sedangkan variabel kedua komitmen organisasi yang di simbolkan dengan (X_2) sebagai variabel bebas juga. Dan variabel yang ketiga adalah kinerja karyawan yang diposisikan sebagai variabel terikat atau dependen yang di simbolkan dengan huruf (Y).¹

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan masalah penelitian. Peneliti menentukan judul yang hendak dibahas yaitu Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo.
2. Kemudian peneliti mengunjungi lokasi penelitian dengan tujuan untuk melakukan pendekatan.
3. Menentukan konsep dan menggali kepustakaan teori tentang karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

¹ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineke Cipta, t.t.), 105. 40

4. Pengambilan sampel yaitu seluruh karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo
5. Melakukan observasi
6. Pembuatan Kuisisioner
7. Pekerjaan Lapangan (Wawancara dan penyebaran kuisisioner)
8. Pengolahan data
9. Analisis data
10. Pelaporan merupakan hasil dari ringkasan dari penelitian

B. Variabel Penelitian dan Variabel Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya maka macam- macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi sebagai berikut:³

² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017),61.

³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D* (Bandung: Alfabeta, 2017),62..

a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab, perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi.

1) Karakteristik Pekerjaan (X_1)

Beri et al. menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari variasi ketrampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewewenangan dan tanggung jawab, serta umpan balik yang telah dilakukan.

2) Komitmen Organisasi (X_2)

Komitmen merupakan orientasi karyawan terhadap organisasi sebagai bentuk identifikasi loyalitas mereka dan keterlibatan mereka didalam organisasi.

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini variabel independen adalah Kinerja Karyawan.

1) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



2. Definisi Operasional

Tabel 3.1

Definisi Operasional dan Indikator Variabel⁴

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	1. <i>Variety</i>	1	Meithiana Indrasari.

⁴ Meithiana Indrasari. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), 153.

Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	<i>skill</i>		Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Yogyakarta : Indomedia Pustaka, 2017)
	2. <i>Tas Identity</i>	2, 3	
	3. <i>Task Significance</i>	4, 5	
	4. <i>Autonomy</i>	6, 7	
	5. <i>Feedback</i>	8	
Komitmen Organisasi (X ₂)	1.Komitmen Afektif	1, 2	Muslichah Erma Widiana. Buku Referensi Variabel dan Indikator Yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintah, (Surabaya: Ubraha Manajemen press, 2015)
	2.Komitmen Normatif	3, 4	
	3.Komitmen continue	5, 6	

Kinerja Karyawan (Y)	1.Kuantitas	1	Muslichah Erma Widiana. Buku Referensi Variabel dan Indikator Yang Mempengar uhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintah, (Surabaya: Ubraha Manajemen press, 2015)
	2.Kualitas	2	
	3.Ketepatan Waktu	3	
	4.Kehadiran	4	
	5.Kemampuan Bekerja	5	

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik

kesimpulannya.⁵ Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa populasi bukan sekadar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut sedangkan yang dimaksud dengan populasi sasaran adalah populasi yang digunakan untuk penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 48 karyawan Bank Umum Syariah yang ada di Ponorogo.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶ Teknik sampling merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representatif* (mewakili).⁷

⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016),117.

⁶ Ibid.,118

⁷Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014),81.

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau disebut juga sensus. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil sebanyak 48 responden, dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dapat diartikan data yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.⁸

2. Sumber Data

Data adalah fakta empirik yang dikumpulkan oleh peneliti untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian data dapat berasal dari berbagai sumber yang dikumpulkan dengan berbagai teknik selama penelitian berlangsung.

Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan oleh peneliti untuk meneliti, adapun sumber data tersebut adalah sebagai berikut:⁹

a. Data Primer

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016),8.

⁹ Sandu Siyoto, Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta : Literasi Media Publishing, 2015), 68.

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer seperti observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini data primer berupa hasil observasi dan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo yaitu Bank Syariah Mandiri, Bank BRI Syariah dan Bank Muamalat Indonesia.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada.¹⁰ Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal dan lainnya yang ada hubungannya dengan materi kajian yaitu karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting dalam penelitian. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam suatu penelitian

¹⁰ Ibid.,68

pengumpulan data perlu diperhatikan agar data yang diperoleh dapat terjaga tingkat validitas dan reliabilitasnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua cara dalam pengumpulan data, yaitu kuesioner dan wawancara. Kuesioner atau angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pernyataan dalam angket dibuat secara tertutup dibuat dengan menggunakan skala likert 1-4 untuk mendapatkan data yang bersifat interval. Wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara.¹¹

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian agar pekerjaannya menjadi lebih mudah dan baik, dalam arti lebih cermat, lengkap sistematis sehingga mudah diolah. Pada prinsipnya instrumen penelitian digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian menempati posisi tempat penting dalam hal bagaimana dan apa yang harus dilakukan untuk memperoleh data dilapangan.¹²

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan ditujukan untuk menghasilkan data dengan

¹¹Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2017), 193-199.

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 148.

menggunakan skala likert. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket dengan pemberian skor sebagai berikut:

1. Sangat Setuju : SS dengan skor 4
2. Setuju : S dengan skor 3
3. Tidak Setuju : TS dengan skor 2
4. Sangat Tidak Setuju : STS dengan skor 1

G. Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Validitas Instrumen

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Sugiono pengujian validitas merupakan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.¹³ Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi dengan analisis item, yaitu dengan menghitung korelasi antar skor butir instrumen dengan skor total. Syarat yang harus dipenuhi yaitu:¹⁴

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 173.

¹⁴ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo: Cv Wade Group, 2016), 65.

- a. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ Maka item pertanyaan dari kusioner dinyatakan valid
 - b. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ Maka item pertanyaan dari kusioner dinyatakan tidak valid.
2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Meskipun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keajegan, keterhandalan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Untuk menentukan apakah instrument reliable atau tidak menggunakan batasan 0,6. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.¹⁵

H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Menurut pendapat Sugiyono analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, mengelompokan data dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa,

¹⁵ Ibid.,79

menyusun ke dalam pola, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami diri sendiri dan orang lain.¹⁶

Analisis data dilakukan untuk mengolah data menjadi informasi, data akan menjadi mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil pendekatan survei penelitian dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan, kemudian dilakukan analisa untuk menarik kesimpulan.

1. Analisis korelasi

Analisis Korelasi adalah salah satu analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Pada penelitian ini, korelasi yang digunakan adalah korelasi bivariate untuk melihat bagaimana hubungan antara dua variabel yaitu variabel Y dengan variabel X.

Untuk mengetahui apakah hubungan yang terjadi antara dua variabel signifikan atau tidak dilakukan dengan menggunakan nilai R_{tabel} atau *sig*. Jika nilai tabel $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan. Dan

¹⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016),.

jika sebaliknya nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka hubungan antara kedua variabel tersebut tidak signifikan (tidak berpengaruh).¹⁷

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*). Rumus regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a + b = konstanta

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Menurut Moch. Nazir mendefinisikan bahwa analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti ingin bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik turunkannya).¹⁸

¹⁷ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo: Cv Wade Group, 2016), 137.

¹⁸ Moch, Nazir. *Metode Penelitian*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), 463.

Persamaan regresi linier berganda dengan 2 variabel independen adalah sebagai berikut:¹⁹

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \text{error}$$

Keterangan :

Y = Nilai prediksi variabel dependen

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X_1 dan X_2

$X_1 X_2$ = Variabel Independent

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual yang diperoleh pada penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Hipotesis yang digunakan:

H_0 : residual berdistribusi normal

H_1 : residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai signifikan $>0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal. Namun

¹⁹ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo: Cv Wade Group, 2016), 171.

sebaliknya Jika Signifikan $<0,05$ distribusi dari model regresi adalah tidak normal.²⁰

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Perhitungan ada tidaknya gejala ini dapat dilakukan dengan cara menentukan formulasi regresi linear berganda dengan menggunakan harga mutlak residual sebagai variabel dependen (variabel terikat). Kemudian melakukan regresi linier berganda dengan variabel dependennya adalah harga mutlak residual sedangkan variabel independennya adalah X_1 dan X_2 .²¹

c. Uji Multikolonieritas

Multikolinieritas adalah hubungan linier sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara

²⁰ Ibid., 108.

²¹ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo: Cv Wade Group, 2016), 159.

variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila $VIF < 10$, maka persamaan regresi linier berganda tersebut tidak terjadi multikolinieritas.²²

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi. Adapun untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi adalah dengan menggunakan metode Durbin-Watson yaitu dengan ketentuan sebagai berikut:

²² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013),105

- 1) Jika d terletak diantara d_U dan d_L , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi positif
- 2) Jika d terletak antara d_U dan $(4-d_U)$ maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika d terletak antara d_L dan d_U atau diantara $(4-d_U)$ dan $(4-d_L)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.
- 4) Jika d lebih kecil dari d_L atau lebih besar dari $(4-d_L)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- 1) Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1)
 - a) H_{01} = artinya Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
 - b) H_{a1} = artinya Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

2) Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

- a) H_{02} = artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
- b) H_{a2} = artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja

Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi software IBM SPSS Statisticsts 20 agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat . Adapun Rumus yang digunakan dalam menguji hipotesis (Uji t) penelitian ini adalah:²³

- 1) Tingkat signifikansi yang akan digunakan adalah 0,05 dengan ketentuan jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- 2) Jika $|t_{hitung}| < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. dari variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA).²⁴

²³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014),184.

²⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, 2013),169.

Pengujian Anova atau uji F bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat tingkat signifikan atau dengan membandingkan dengan F hitung dengan F tabel. Pengujian dengan tingkat signifikan table anova $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak (berpengaruh), sementara sebaliknya apabila tingkat signifikan pada tabel Anova $\alpha = > 0,05$ maka H_0 diterima (tidak berpengaruh).²⁵

Pengujian dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan yaitu :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, Maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat

²⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2014),192.

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.²⁶



²⁶ Ghazali, *Aplikasi Analisis*, 95-96.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Bank Muamalat KCP Ponorogo

a. Sejarah Berdirinya Bank Muamalat KCP Ponorogo

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (Bank Muamalat Indonesia) merupakan perbankan syariah pertama di Indonesia. Bank Muamalat pertama kali berdiri di Indonesia pada tanggal 1 November 1991. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Kemudian Bank Muamalat Indonesia resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H.¹

Untuk memperluas jaringan, BMI membuka kantor cabang di seluruh Indonesia. Salah satu kantor cabang yang telah didirikan adalah Kantor BMI Cabang Kediri. BMI kantor cabang menaungi kantor cabang pembantu yang salah satunya adalah BMI Kantor Cabang Pembantu (KCP) Ponorogo. BMI KCP Ponorogo terletak di Jalan Soekarno Hatta Kav 35 dan 37, Banyudono, Kecamatan Ponorogo Kabupaten

¹ . Di akses pada tanggal 25 Maret 2020 pukul 17.00 WIB.

Ponorogo, Jawa Timur dan mulai beroperasi pada akhir bulan Desember 2009.

b. Visi dan Misi Bank Muamalat KCP Ponorogo

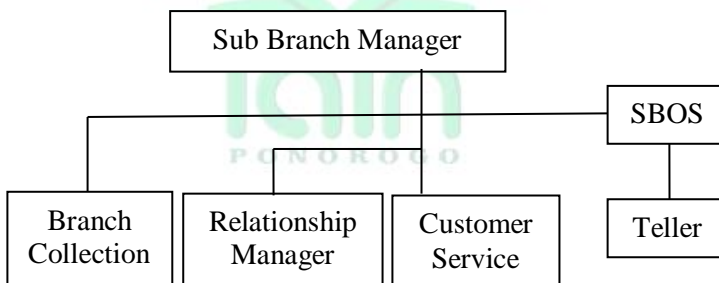
Visi :

Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.

Misi :

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada kewirausahaan berdasarkan prinsi kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada pemangku kepentingan.²

c. Struktur Organisasi BMI KCP Ponorogo



Sumber : Bank Muamalat KCP Ponorogo

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Bank Muamalat KCP Ponorogo

² Ibid.,

2. Profil Bank BRI Syariah KCP Ponorogo

a. Sejarah Berdirinya Bank BRI Syariah KCP Ponorogo

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya No.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT Bank BRI Syariah Tbk secara resmi beroperasi. Kemudian PT Bank BRI Syariah Tbk merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam.

Aktivitas PT Bank BRI Syariah Tbk semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT Bank BRI Syariah Tbk (*proses spin off*) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009.³

b. Visi dan Misi

Visi :

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan

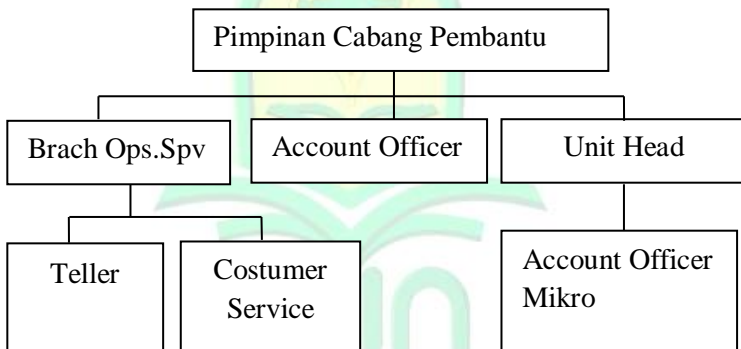
³ [https:// www.brisyariah.co.id](https://www.brisyariah.co.id). Diakses pada tanggal 24 Maret 2020 pukul 13.20 WIB.

nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

Misi :

- 1) Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- 2) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- 3) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.

c. Struktur Organisasi



Sumber : Bank BRI Syariah KCP Ponorogo

Gambar 4.2

Struktur Organisasi BRISyariah KCP Ponorogo

3. Profil Bank Syariah Mandiri KCP Ponorogo

a. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Mandiri KCP Ponorogo

Bank Syariah Mandiri atau memiliki nama badan hukum PT. Bank Syariah Mandiri berdiri sejak tanggal 1 Rajab 1420 Hijriyah atau pada tanggal 1 November 1999. Sejak berdiri dari tahun 1999 hingga per Desember 2017 atau dalam kurun waktu 18 tahun Bank Syariah Mandiri memiliki 737 Kantor Layanan, dengan 196.000 lebih jaringan ATM di seluruh Indonesia.⁴

Sejarah berdirinya Bank Syariah Mandiri tidak lepas dari berdirinya Bank Mandiri sendiri. Pada saat terjadi krisis ekonomi di akhir masa orde baru atau tahun 1997-1998 Bank Indonesia mengambil langkah untuk melakukan merger atas 4 bank yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo menjadi Bank Mandiri pada tanggal 31 Juli 1999. Dengan mergernya 4 bank tersebut, Bank Mandiri berdiri lebih kuat sekaligus memiliki aset yang besar termasuk dengan kepemilikan Bank Susila Bakti (anak perusahaan Bank Dagang) yang dirubah menjadi Bank Syariah Sakinah. Keberadaan Bank Syariah Sakinah membuat Bank Mandiri ingin merubah nama bank tersebut sesuai nama

⁴ di akses pada Tanggal 26 Maret 2019 Pukul 14.30 WIB.

bank mandiri. Hal tersebut dapat terealisasi pada tanggal 25 Oktober 1999 sesuai Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia Keberadaan Bank Syariah Sakinah diubah menjadi Bank Syariah Mandiri dan beroperasi mulai tanggal 1 November 1999.

b. Visi dan Misi

Visi :

Menjadi Bank Syariah Terdepan dan Modern. Bank Syariah Mandiri merupakan bank pilihan untuk memberikan manfaat, memakmurkan dan menentramkan. Bank Syariah Mandiri merupakan sarana menyediakan sifat amanah sekaligus berkarir professional. Bank Syariah Mandiri merupakan institusi keuangan syariah terpercaya yang memberikan nilai berkesinambungan.⁵

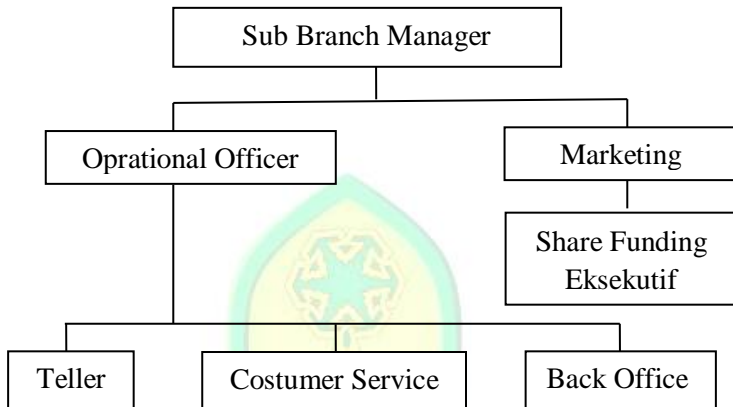
Misi

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata secara berkesinambungan
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi melampaui harapan nasabah
- 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar prinsip syariah

⁵ Ibid.,

- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat serta
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

c. Struktur Organisasi



Sumber : Bank Syariah Mandiri KCP Ponorogo

Gambar 4. 3

Struktur Organisasi BSM KCP Ponorogo

B. Hasil Pengujian Deskripsi

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan kuesioner terbuka. Kuesioner disebarakan kepada karyawan bank umum syariah yang ada di Ponorogo yaitu karyawan Bank BRI Syariah KCP Ponorogo, Bank Muamalat KCP Ponorogo, dan Bank Syariah Mandiri KCP Ponorogo sebanyak 48 responden.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin responden karyawan bank umum syariah yang ada di Ponorogo. Berikut data mengenai jenis kelamin karyawan dari ketiga bank umum syariah di Ponorogo yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis
Kelamin
Jenis Kelamin

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	33	68.8	68.8	68.8
Valid Perempuan	15	31.3	31.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 33 responden atau 69% responden berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya sebesar 15 responden atau 31% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas sebagian besar responden adalah laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia responden nasabah bank umum syariah ini, peneliti kelompokkan menjadi lima kategori, yaitu dari umur 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-40 tahun, dan lainnya. Berikut data mengenai usia karyawan dari ketiga bank umum syariah di Ponorogo yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	26	54.2	54.2	54.2
31 - 40 Tahun	18	37.5	37.5	91.7
41 - 50 Tahun	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan keterangan Tabel 4.2 dapat diketahui tentang usia responden karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo sebagai responden yang menunjukkan responden berusia 20–30 tahun sebanyak 26 responden dengan presentase 54,0%. Kemudian usia 31-40 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 38,0%. Dan yang terakhir usia 41-50 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 8,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan responden Bank Umum Syariah di Ponorogo usia 21-30 tahun.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan bank umum syariah ini, peneliti kelompokkan menjadi empat kategori, yaitu dari SMA, S1, S2 dan lainnya. Berikut data mengenai pendidikan terakhir karyawan dari ketiga bank umum syariah di Ponorogo yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan
Terakhir
Pendidikan

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	37	77.1	77.1	77.1
S2	5	10.4	10.4	87.5
Lainnya	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat diketahui tentang pendidikan terakhir karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo sebagai responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 37 responden dengan persentase 77.1%. Kemudian lainnya sebanyak 6 responden dengan persentase 12.5%. Dan yang terakhir S2 sebanyak 5 responden dengan presentase 10.4%.

4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja

	Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumul ative Percent
< 5 tahun	34	70.8	70.8	70.8
Valid > 5 tahun	14	29.2	29.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat diketahui tentang lama menjadi karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo yang diambil sebagai responden untuk menunjukkan bahwa sebagian besar lama menjadi karyawan adalah <5 tahun yaitu sebanyak 34 responden dengan persentase 70,8%. Dan yang kedua adalah >5 tahun sebanyak 14 responden dengan presentase 29,2%.

C. Hasil Pengujian Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan korelasi *product momen Pearson*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas satu persatu setiap variabel akan dijelaskan sebagai berikut.

a. Variabel Karakteristik Pekerjaan

Pengujian validitas variabel karakteristik pekerjaan terdiri dari 8 item pertanyaan,

adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan

No	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keputusan
1	KP1	0.607	0.281	Valid
2	KP2	0.566	0.281	Valid
3	KP3	0.681	0.281	Valid
4	KP4	0.782	0.281	Valid
5	KP5	0.576	0.281	Valid
6	KP6	0.744	0.281	Valid
7	KP7	0.432	0.281	Valid
8	KP8	0.606	0.281	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel karakteristik pekerjaan diketahui bahwa semua pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.281) sehingga ke 8 item pertanyaan karakteristik pekerjaan (X_1) dinyatakan valid.

b. Variabel Komitmen Organisasi

Pengujian validitas variabel komitmen organisasi terdiri dari 6 item pertanyaan, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keputusan
----	------------	---------------------	--------------------	-----------

No	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keputusan
1	KO1	0.706	0.281	Valid
2	KO2	0.820	0.281	Valid
3	KO3	0.861	0.281	Valid
4	KO4	0.796	0.281	Valid
5	KO5	0.852	0.281	Valid
6	KO6	0.433	0.281	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel komitmen organisasi diketahui bahwa semua pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.281) sehingga ke 6 item pertanyaan komitmen organisasi (X_2) dinyatakan valid.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Pengujian validitas variabel komitmen organisasi terdiri dari 7 item pertanyaan, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel ini.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keputusan
1	KK1	0.650	0.281	Valid
2	KK2	0.790	0.281	Valid
3	KK3	0.801	0.281	Valid
4	KK4	0.620	0.281	Valid
5	KK5	0.808	0.281	Valid
6	KK6	0.851	0.281	Valid
7	KK7	0.670	0.281	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan diketahui bahwa semua pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.281) sehingga ke 7 item pertanyaan komitmen organisasi (Y) dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronboach alpha*(α) .Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronboach alpha* $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas secara ringkas ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronboach alpha</i>	Batas	Keputusan
1	X ₁	0.768	0,6	Reliabel
2	X ₂	0.836	0,6	Reliabel
3	Y	0.863	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari hasil uji reliabilitas yang terlihat pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,6.

D. Hasil Uji Analisis Korelasi

Analisis Korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Pada signifikan atau tidak dilakukan dengan menggunakan nilai R_{tabel} atau sig. Jika nilai $|R_{hitung}| > R_{tabel}$ maka hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan. Dan sebaliknya jika nilai $|R_{hitung}| < R_{tabel}$ maka hubungan antara kedua variabel tersebut tidak signifikan (tidak berpengaruh). Hasil uji analisis korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Analisis Korelasi
Correlations

	X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.480**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	48	48
X2	Pearson Correlation	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	48	48
Y	Pearson Correlation	.698**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengujian korelasi antara variabel X dan Y. Sehingga dapat diketahui bahwa korelasi antara X_1 dan Y signifikan karena nilai $R_{hitung} = 0,698$ lebih besar dari $R_{tabel} = 0,284$. Korelasi antara X_2 dan Y signifikan kerana nilai $R_{hitung} = 0,635$ lebih besar dari $R_{tabel} = 0,284$.

Jadi korelasi antara X_1 , dan X_2 terhadap Y signifikan (ada pengaruh).

E. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian terhadap ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Untuk dapat mengetahui apakah model regresi linier berganda sudah memenuhi sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE), dilakukan dengan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

a. Hasil Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data dapat juga menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Besarnya tingkat K-S dengan tingkat signifikan diatas 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data secara ringkas hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61753058
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.622
Asymp. Sig. (2-tailed)		.834

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan tabel Kolmogorov-Sminov diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,834, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi dapat digunakan absolute residual dari data. Jika tingkat signifikansi berada di atas 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi jika berada di bawah 0,05 berarti terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Consta)	2.687	1.607		1.672	.101
1 X1	.025	.065	.063	.386	.701
X2	-.105	.061	-.283	-1.724	.092

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Hasil Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi, dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF). Apabila untuk semua variabel independen nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi kasus multikolonieritas. Hasil Pengujian multikolonieritas ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.832	2.909		.286	.776		
X1	.559	.117	.511	4.780	.000	.770	1.299
X2	.403	.110	.390	3.647	.001	.770	1.299

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X_1) mempunyai nilai VIF = 1.299 lebih kecil dari 10. Dan variabel komitmen organisasi (X_2) mempunyai nilai VIF = 1.299 lebih kecil dari 10. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

d. Uji Autokorelasi

Dalam uji autokorelasi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adakah penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Hasil uji

autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 ^a	.604	.587	1.653	2.091

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisas, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil output tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai DW yang dihasilkan dari analisis autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson adalah DW sebesar 2,091. Yang mana terletak diantara du (1,674) dan 4-du (2,326) pada $k=2$ dan $n=48$, hal ini dapat diartikan bahwa tidak ada autokorelasi pada hasil analisis dan memenuhi syarat analisis regresi.

2. Model Regresi Linier Sederhana

a. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Model

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linier Sederhana Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keputusan Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.085	3.201		.964	.340
1 Karakteristik Pekerjaan	.764	.116	.698	6.610	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil Tabel 4.14 di atas maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 3,085 + 0,764X_1 + e$$

Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) sebesar 3,085 menunjukkan bahwa, apabila variabel independen X_1 nol atau tidak ada Maka Kinerja Karyawan adalah 3,085 satuan.

Konstanta (b_1) Untuk Variabel X_1 (Karakteristik Pekerjaan)

Besarnya nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,764 dapat diartikan bahwa variabel independen (X_1) yaitu Karakteristik Pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Jika Karakteristik Pekerjaan naik sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan 0,764 dengan asumsi variabel lain tetap

2) Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengetahuan dari variabel independen X_1 terhadap Y.

Hipotesis yang digunakan untuk X_1 :

H_{a1} : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Bank Umum Syariah

H_{01} : Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Bank Umum Syariah

Tingkat Signifikan yang akan digunakan adalah 0,05 dengan kriteria jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka H_{a1} diterima H_{01} ditolak. Dapat diartikan variabel X_1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y. Hasil Pengujian persial atau biasa dikenal dengan Uji t dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15

**Hasil Uji t Karakteristik Pekerjaan
Terhadap Keputusan Kinerja Karyawan
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.085	3.201		.964	.340
1 Karakteristik Pekerjaan	.764	.116	.698	6.610	.000

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas maka dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

Pengujian pengaruh X_1 terhadap Y menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga tolak H_{01} . Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh X_1 terhadap Y signifikan. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 6,610 memiliki arti X_1 mempunyai arah pengaruh positif terhadap Y sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan.

3) Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dari X_1 terhadap Y dapat diketahui dengan menghitung nilai *R square* (koefisien determinasi). Nilai *R square* hasil pengujian regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinasi Karakteristik
Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.476	1.861

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16 diatas diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,698 menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,487 memiliki arti bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh sebesar 48,7% berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan 51,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

1) Model

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linier Sederhana Komitmen
Organisasi Terhadap Keputusan Kinerja
Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.297	2.327		4.855	.000
Komitmen Organisasi	.656	.118	.635	5.575	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil Tabel 4.17 di atas maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 11,297 + 0,656X_2 + e$$

Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) sebesar 11,297 menunjukkan bahwa, apabila variabel independen X_2 nol atau tidak ada Maka Kinerja Karyawan adalah 11,297 satuan.

Konstanta (b_2) Untuk Variabel X_2 (Komitmen Organisasi)

Besarnya nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,656 dapat diartikan bahwa variabel independen (X_2) yaitu komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Jika komitmen organisasi naik sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan 0,656 dengan asumsi variabel lain

2) Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen X_2 terhadap Y.

Hipotesis yang digunakan untuk X_2 .

H_{a2} : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Bank umum Syariah di Ponorogo.

H_{02} : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Bank umum Syariah di Ponorogo.

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen X_2 terhadap Y. Jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ nilai maka H_0 ditolak yang artinya variabel X_1 berpengaruh terhadap Y.

Tabel 4.18
Hasil Uji t Komitmen Organisasi
Terhadap Keputusan Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.297	2.327		4.855	.000
1 Komitmen Organisasi	.656	.118	.635	5.575	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.18 di atas maka dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

Pengujian pengaruh X_2 terhadap Y menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga tolak H_{01} . Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh X_2 terhadap Y signifikan. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 5,575 memiliki arti X_2 mempunyai arah pengaruh positif terhadap Y sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan.

3) Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dari X_1 terhadap Y dapat diketahui dengan menghitung nilai *R square* (koefisien determinasi). Nilai *R square* hasil pengujian regresi linier sederhana dapat dilihat pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19

**Hasil Koefisien Determinasi Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.390	2.008

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data hasil *model Summary* diatas penelitian ini nilai *R Square* sebesar 0,403 atau 40.3%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi adalah sebesar 40.3%. Sedangkan sisanya sebesar 0,597 atau 59.7% dipengaruhi variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y , serta mengetahui di antara variabel X tersebut yang paling dominan mempengaruhi Variabel Y .

a. Model

Tabel 4.20
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.832	2.909		.286	.776
1 X1	.559	.117	.511	4.780	.000
X2	.403	.110	.390	3.647	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel diatas dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,832 + 0,559 X_1 + 0,403 X_2 + \text{error}$$

Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) sebesar 0,832 menunjukkan bahwa, apabila variabel independen X_1 dan X_2 nol atau tidak ada maka Kinerja Karyawan adalah 0,832 satuan.

Konstanta (b_1) Untuk Variabel X_1 (Karakteristik Pekerjaan)

Besarnya nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,559. Nilai (b_1) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel karakteristik pekerjaan (X_1) dengan variabel Kinerja karyawan (Y). Jika karakteristik pekerjaan ditingkatkan maka Kinerja karyawan menjadi meningkat. Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,559 artinya jika karakteristik pekerjaan dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka Kinerja karyawan naik sebesar 0,559 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

Konstanta (b_2) Untuk Variabel X_2 (Komitmen Organisasi)

Besarnya nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,403. Nilai (b_2) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Komitmen organisasi (X_2) dengan variabel Kinerja karyawan (Y). Jika Komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan menjadi meningkat. Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,403 artinya jika Komitmen organisasi dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,403 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

b. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen X_1 dan X_2 terhadap Y . Jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ nilai maka H_0 ditolak yang artinya variabel X_1 dan X_2 berpengaruh secara simultan terhadap Y . Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.21
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.832	2.909		.286	.776
1 X1	.559	.117	.511	4.780	.000
X2	.403	.110	.390	3.647	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

- 1) Pengujian pengaruh X_1 terhadap Y menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) 1 sehingga

tolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh X_1 terhadap Y signifikan. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,559 memiliki arti X_1 mempunyai arah pengaruh positif terhadap Y sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan.

- 2) Pengujian pengaruh X_2 terhadap Y menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga tolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh X_2 terhadap Y signifikan. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,403 memiliki arti X_2 mempunyai arah pengaruh positif terhadap Y sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan.

c. Uji F

Nilai statistik F adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam persamaan regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun untuk melakukan uji statistik tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan H_0 (hipotesis nihil) dan H_a (hipotesis alternatif)

H_0 : Variabel bebas (independen) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen)

H_a : variabel bebas (independen) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen)

2) Menentukan nilai α atau alpha ditentukan sebesar 0.05 atau 5%. Untuk melakukan uji nilai F ini, peneliti akan menggunakan Statistic for Service Solution (SPSS) 16 dan pada uji ini H_0 akan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil Uji F dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program IBM SPSS 21.0 ditunjukkan pada Tabel 4.22.

Tabel 4.22

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	187.696	2	93.848	34.343	.000 ^b
Residual	122.971	45	2.733		
Total	310.667	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} = 34,343$ dengan hitung signifikansi uji F sebesar 0,000. Nilai F_{hitung} selanjutnya dibandingkan hitung dengan nilai F_{tabel} . $F_{tabel} (2,48,5\%) = 3,19$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $34,343 > 3,19$, maka tolak H_{03} sehingga model regresi yang dihasilkan sesuai. Atau karena nilai $Sig = 0,000 < 0,05$ maka model regresi yang dihasilkan sesuai.

d. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar pengaruh dari X_1 , dan X_2 terhadap Y dapat diketahui dengan menghitung nilai R square (koefisien determinasi). Nilai R square hasil pengujian regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.23

**Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 _a	.604	.587	1.653	2.091

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data hasil *model Summary* diatas penelitian ini nilai *R Square* sebesar 0,604 atau 60,4%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi adalah sebesar 60.4%. Sedangkan sisanya sebesar 0,396 atau 39.6% dipengaruhi variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo. Hasil penelitian tersebut dapat di lihat dari uji t (uji persial) pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka H_{a1} diterima. Yang artinya karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo. Nilai korelasi regresi positif diartikan bahwa semakin baik pemahaman karyawan atas karakteristik pekerjaan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan besaran koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan bertanda positif, artinya karakteristik pekerjaan berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan bank umum syariah di Ponorogo. Untuk nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,487 artinya kontribusi variabel karakteristik pekerjaan (X_1) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 48,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Maka, dengan begitu karakteristik pekerjaan dalam sebuah organisasi akan memepengaruhi

kinerja karena didalam karakteristik pekerjaan dibedakan kedalam sifat-sifat pekerjaan secara lebih khusus, kemudian disusun dari mulai design pekerjaan, selanjutnya disusun berdasarkan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diemban sehingga dalam melakukan pekerjaannya karyawan akan lebih terfokus pada karakteristik pekerjaan yang ditetapkan. Pekerjaan yang dilakukan secara fokus maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil dari penelitian rendahnya kinerja karyawan di sebabkan salah satunya adalah tidak adanya kebebasan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atau *autonomy*. Oleh sebab itu diharapkan karyawan dapat diberikan kebebasan dalam melakukan tugasnya namun tetap diberi jangka waktu atau *deadline*.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo. Hasil penelitian tersebut dapat di lihat dari uji t (uji persial) pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka H_{a1} diterima. Yang artinya Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo. Nilai korelasi regresi positif

diartikan bahwa semakin baik pemahaman karyawan atas Komitmen Organisasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan besaran koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi bertanda positif, artinya komitmen organisasi berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan bank umum syariah di Ponorogo. Untuk nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,403 artinya kontribusi variabel Komitmen Organisasi (X_2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 40,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chrisna Ambarwati (2018), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Pondok Indah.⁶

Maka komitmen karyawan terhadap organisasi akan mempengaruhi kinerja karena karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi akan selalu

⁶Chrisna Ambarwati, *Skripsi: "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kc Pondok Indah)"* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2018), 128.

meningkatkan kinerjanya melalui pencapaian target-target yang dibebankan guna mencapai target organisasional yang akan berdampak pada kemajuan organisasi.

3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bank umum syariah di Ponorogo. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji F (uji simultan) pada Tabel 4.20 yang diperoleh hasil nilai $F_{hitung} = 34,343 > 3,19$ maka tolak H_{03} sehingga model regresi yang dihasilkan sesuai. Atau karena nilai $sig = 0,000 < 0,05$ maka model regresi yang dihasilkan sesuai. Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi bertanda positif, artinya karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan bank umum syariah di Ponorogo. Untuk nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,604, artinya kontribusi variabel karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y)

sebesar 60.4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank umum syariah. Semakin tinggi tingkat karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi bank umum syariah di Ponorogo, maka kinerja karyawan bank umum syariah semakin tinggi. Untuk pengambilan keputusan peningkatan kinerja diharapkan mampu menempatkan sumber daya manusianya pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo. Dari rumusan masalah yang telah dijelaskan penulis diawal dan hasil pengujian data yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian, menunjukkan bahwa secara parsial variabel karakteristik pekerjaan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo (Y). Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat dari uji t dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sedangkan persentase pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo sebesar 49% dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.
2. Berdasarkan pengujian, menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo (Y). Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat dari uji t dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sedangkan persentase pengaruh komitmen organisasi terhadap

kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo sebesar 43% dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

3. Berdasarkan pengujian, menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel karakteristik pekerjaan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo (Y). Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat dari uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,343 > 3,19$) dan nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan persentase pengaruh karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo sebesar $60,4\%$ dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan upaya peningkatan kinerja Karyawan.
2. Diharapkan mampu menempatkan sumber daya manusianya pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

3. Selain itu memberikan kelonggaran bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya namun tetap diberi *deadline*.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adam, Idrawijaya. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Sinar Baru Algen sindo. 2012.
- Aldy Purnomo, Rochmat. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: Cv Wade Group, 2016.
- Bugin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya)*. Jakarta: Kencana, 2006.
- Kuntjojo. *Metodologi Penelitian*. (Kediri, 2009).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, 2013.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Idrawijaya, Adam. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Sinar Baru Algen sindo. 2012.
- Indrasari, Meithiana. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Mamik. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung :Remaja Rosda karya , 2007.
- Nazir, Moch. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.
- Siyoto, Sandudan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta :Literasi Media Publishing, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada. 2007.

Jurnal

- Ananda, Sella Selvia. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 58 No. 1, Mei 2018.
- B.R.Lamato, dkk."Analisis *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Asegar Murni Jaya Desa Tumulung Kab. Minahasa Utara," Vol.5 No.2, Juni 2017.
- Chrisna Ambarwati. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Bank

- Syariah Mandiri Kc Pondok Indah)” Skripsi - Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2018.
- Devita, Maria. ” Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru, ” Jom Fisip Vol. 4 No. 2 ,Oktober 2017.
- Eka. *Marketing Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ponorogo. Wawancara.* Ponorogo, 16 Maret 2020.
- Erma Widiana, Muslichah., *Variabel dan indikator yang mempengaruhi komitmen dan kinerja organisasi pemerintahan,* Surabaya: Ubhara Manajemen Press, 2015.
- Ika L, Dessy. *Relationship Marketing Bank Muamalat Kantor Cabang Ponorogo. Wawancara.* Ponorogo, 14 Maret 2020.
- Mardiyati, Endang. “Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management, Sistem Penghargaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial”. *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 02, 2015.
- Pane, Sri Gustina dan Fatmawati ,” Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan, ” *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* Vol. 2. No.3, 2017
- Rahmi Utari, Devi. ”Pengaruh Total Quality Management dan Pengendalian Personal Terhadap Kinerja Manajerial, ” Artikel Ilmiah

- Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, 2016.
- Said Alhudri & Meyzi Heriyanto,” Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang,” *Jom Fisip* Volume 2 No.2, 2017.
- Sapta Heriyawan, Mohammad.“ Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional”. Nitro Pdf Profesional,
- Subyntoro, Arief. “Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, VOL.11, NO. 1, Maret 2009.

Internet

- <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>. Di akses pada tanggal 25 Maret 2020 pukul 17.00 WIB.
- <https://www.brisyariah.co.id/profil-bank-brisyariah>. Diakses pada tanggal 24 Maret 2020 pukul 13.20 WIB.
- <http://www.ojk.go.id>. Di akses pada tanggal 10 November 2019 pukul 19.05 WIB.
- <https://www.syariahmandiri.co.od/tentang-kami/profil-perusahaan>. Diakses pada Tanggal 26 Maret 2019 Pukul 14.30 WIB.